



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA  
(KPRI) AL – IKHLAS KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN CIREBON**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (SE.Sy)  
Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Syekh Nurjati Cirebon



**NELA NURILAH**

**NIM : 58320142**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI  
CIREBON  
2012 M/1433 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

**Nela Nurilah : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) AL – IKHLAS KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN CIREBON**

Masalah mutu sumberdaya manusia pada berbagai perangkat organisasi koperasi menjadi masalah yang menonjol dan mendapat sorotan. Kendala yang sangat mendasar dalam pemberdayaan koperasi dan usaha kecil adalah masalah sumberdaya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan dan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mengetahui kehandalan sumberdaya manusia di dalamnya, perusahaan bisa melihat kinerja yang dimiliki karyawannya. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya disiplin kerja dan kompensasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *field research*. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 30 karyawan. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas.

Dari hasil uji regresi, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena  $t_{hitung} 3,525$  dan  $t_{tabel} 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sedangkan signifikansi  $0,003 < 0,05$  artinya signifikan, maka  $H_{0-1}$  ditolak dan  $H_{a-1}$  diterima. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan, kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil  $t_{hitung} 3,453$  dan  $t_{tabel} 1,70113$  artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sedangkan signifikansi  $0,007 < 0,05$  artinya signifikan, maka  $H_{0-2}$  ditolak dan  $H_{a-2}$  diterima. Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,722 > 3,35$  dan tingkat signifikan  $0,017 < 0,05$  maka  $H_{0-3}$  ditolak dan  $H_{a-3}$  diterima. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan



## KATA PENGANTAR

*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Rabb Yang Maha Agung, yang menguasai alam beserta isinya, yang telah memberikan hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Nabi pembawa petunjuk kebenaran, *uswah* dan *qudwah* bagi seluruh manusia, serta Sang Pembawa Risalah Ekonomi Islam yakni Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan umatnya yang senantiasa berada di jalan-Nya...amiin

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak dan Ibu, atas keridhoan, keikhlasan serta do'a yang terpanjatkan kehadirat Allah SWT.
2. Bapak Prof. Dr. H. Maksum Mukhtar, MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
3. Bapak Dr. Achmad Kholik, MA., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Ibu Sri Rokhlinasari, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
5. Bapak Drs. Abdul Aziz, M.Ag dan Drs. Amir, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dengan penuh keikhlasan dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
7. Bapak Drs. H. Asep Ibrahim Aji selaku Kepala Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon, yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian ini.
8. Bapak H. Sambas, M.M.Pd selaku bendahara dan juga kepada seluruh karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
9. Kakakku, Imam Ali Khaeri, dan adikku Heni Syarifah, serta saudara kembarku Muhammad Nur Fikri, dan tak terlupakan kekasihku Abdul Rosyid, terima kasih atas motivasi dan doanya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

10. Sahabat-sahabatku yang selalu mengisi hari-hari penulis mulai kecil, dalam canda tawa dan duka, rekan-rekan mahasiswa Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) angkatan 2008 serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berucap terima kasih yang sebesar-besarnya, serta berdo'a atas segala motivasi dan dukungannya, semoga Allah SWT melipat gandakan pahala kebaikan yang telah terjadi, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, bagi seluruh pembaca proposal skripsi ini, masukan, kritik, dan saran sangat penulis harapkan demi peningkatan kualitas penulisan selanjutnya. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya, baik masyarakat, mahasiswa, maupun pemerintah.

Akhirnya tiada gading yang tak retak, dari penulis jika ada kurang dan lebihnya baik kesalahan penulisan atau hal-hal yang lain penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

*Wassalaamu'alaikum Wr. Wb*

Cirebon, 25 Mei 2012

Penulis





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah .....	9
2. Jenis Masalah .....	10



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
D. sistematika Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
A. Kajian Teori.....	16
1. Disiplin Kerja.....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	16
b. Indikator-indikator Kedisiplinan .....	16
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	21
e. Tujuan Sanksi-sanksi Disiplin .....	21
f. Pelaksanaan Disiplin Kerja .....	22
g. Kedisiplinan Dalam Pandangan Islam.....	23
2. Kompensasi.....	27
a. Pengertian Kompensasi.....	27
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	31
c. Tujuan Manajemen Kompensasi .....	32
d. Pengaruh Lingkungan Eksternal pada Kompensasi .....	33
e. Pengaruh Lingkungan Internal pada Kompensasi .....	35
f. Tahapan Menetapkan Kompensasi.....	35
g. Sistem Kompensasi.....	37



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

h. Kompensasi Dalam Pandangan Islam.....	38
3. Kinerja .....	41
a. Pengertian Kinerja .....	41
b. Jenis- jenis Kinerja.....	42
c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	43
d. Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) .....	44
e. Isi Penilaian Kinerja.....	45
f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	47
g. Tolak Ukur Penilaian Kinerja.....	48
h. <i>Balanced Scorecard</i> .....	49
i. Keunggulan dan Kelemahan Penerapan <i>Balanced Scorecard</i> dalam Perusahaan .....	50
j. Kinerja Dalam Pandangan Islam .....	51
4. Koperasi.....	53
1. Pengertian Koperasi.....	53
2. Prinsip Koperasi .....	54
3. Landasan Koperasi.....	54
4. Fungsi dan Peran Koperasi.....	55
5. Manfaat Koperasi .....	57
6. Ciri- ciri Koperasi .....	59
7. Arti Lambang Koperasi.....	61
B. Penelitian Terdahulu.....	63





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

C. Kerangka Pemikiran .....	64
E. Hipotesis.....	68
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	70
1. Waktu Penelitian.....	70
2. Tempat Penelitian .....	70
B. Jenis Penelitian.....	70
C. Pendekatan Penelitian.....	71
D. Metode Penelitian.....	72
E. Definisi Operasional Variabel.....	72
F. Populasi dan Sampel.....	82
1. Populasi .....	82
2. Sampel.....	82
G. Jenis Data.....	83
H. Sumber Data.....	83
1. Data Primer.....	84
2. Data Sekunder .....	84
I. Instrumen Penelitian.....	84
J. Teknik Pengumpulan Data.....	92
1. Teknik Pengumpulan Data .....	92
a. Wawancara (Interview) .....	92
b. Kuesioner (Angket) .....	92



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

c. Observasi (Pengamatan) .....	93
d. Studi Dokumentasi .....	93
2. Teknis Analisis Data .....	94
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
b. Uji t.....	96
c. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F) .....	96
d. Koefisien Determinasi .....	97
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>98</b>
A. Kondisi Objektif Koperasi Pegawai Republik Indonesia	
(KPRI) Al-Ikhlas .....	98
1. Sejarah berdirinya Koperasi Pegawai Republik Indonesia	
(KPRI) Al-Ikhlas .....	98
2. Visi dan Misi (KPRI) Al-Ikhlas.....	99
3. Struktur Organisasi .....	101
B. Gambaran Umum Karyawan Koperasi Pegawai Republik	
Indonesia (KPRI) Al-Ikhlas .....	102
1. Distribusi responden menurut jenis kelamin .....	102
2. Distribusi responden menurut kelompok umur .....	103
3. Distribusi responden menurut tingkat pendidikan.....	103
4. Distribusi responden menurut status sosial .....	104
5. Distribusi responden menurut masa kerja .....	105
C. Deskripsi Data Penelitian .....	105



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	106
2. Deskripsi Variabel Kompensasi .....	110
3. Deskripsi Variabel Kinerja.....	115
<b>D. Hasil Analisis Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi</b>	
terhadap Kinerja Karyawan .....	119
1. Mentransformasi Data.....	120
2. Uji Normalitas Data .....	120
3. Pengujian Hipotesis .....	122
a. Uji Regresi dan Koefisien Determinasi.....	122
b. Uji F.....	123
c. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) .....	125
<b>E. Analisis Ekonomi .....</b>	<b>128</b>
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>130</b>
A. Kesimpulan .....	130
B. Saran .....	131

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran .....	68
4.1	Struktur Organisasi (KPRI) Al-Ikhlas .....	101



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Arti Lambang Koperasi .....	61
Tabel 2.2	Tabel Penelitian Terdahulu.....	63
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	73
Tabel 3.2	Skala Likert .....	85
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	
	Kriteria (n-2)=28 r Tabel = 0,361 .....	88
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	
	Kriteria (n-2)=28 r Tabel = 0,361 .....	89
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
	Kriteria (n-2)=28 r Tabel = 0.361 .....	89
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	91
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	102
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Kelompok Umur .....	103
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	103
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Status Sosial .....	104
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	105
Tabel 4.6	Persentase Kategori Item Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> ).....	106
Tabel 4.7	Persentase Kategori Item Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	110
Tabel 4.8	Persentase Kategori Item Kinerja Karyawan (Y).....	115
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi dan Koefisien Determinasi .....	122



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.11	Hasil Uji F secara Simultan .....	123
Tabel 4.12	Hasil Uji t Secara Parsial .....	125





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR GRAFIK

4.9	Uji Normalitas.....	121
-----	---------------------	-----



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR LAMPIRAN

A.1	Kuesioner Yang Disebar Pada Responden .....
B.1	Data Kuesioner Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....
B.2	Data Kuesioner Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) .....
B.3	Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....
B.4	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....
B.5	Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ ) .....
B.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....
B.7	Hasil Uji Realibilitas.....
C.1	Hasil Transformasi Variabel $X_1$ Disiplin Kerja .....
C.2	Hasil Transformasi Variabel $X_2$ Kompensasi .....
C.3	Hasil Transformasi Variabel Y Kinerja Karyawan .....
C.4	Hasil Uji Normalitas .....



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sejarah singkat gerakan koperasi bermula pada abad ke-20 yang pada umumnya merupakan hasil dari usaha yang tidak spontan dan tidak dilakukan oleh orang-orang yang sangat kaya. Koperasi tumbuh dari kalangan rakyat, ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Beberapa orang yang penghidupannya sederhana dengan kemampuan ekonomi terbatas, terdorong oleh penderitaan dan beban ekonomi yang sama, secara spontan mempersatukan diri untuk menolong dirinya sendiri dan manusia sesamanya. Pada tahun 1896 seorang Pamong Praja Patih R.Aria Wiria Atmaja di Purwokerto mendirikan sebuah bank untuk para pegawai negeri (priyayi). Ia terdorong oleh keinginannya untuk menolong para pegawai yang makin menderita karena terjerat oleh lintah darat yang memberikan pinjaman dengan bunga yang tinggi. Maksud Patih tersebut untuk mendirikan koperasi kredit model seperti di Jerman.<sup>1</sup>

Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolff van Westerrode, seorang asisten residen Belanda. De Wolff van Westerrode sewaktu cuti berhasil mengunjungi Jerman dan menganjurkan akan mengubah bank

---

<sup>1</sup>Dahlan Djazh, *Pengetahuan Koperasi*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1980), h. 16



pertolongan tabungan yang sudah ada menjadi bank pertolongan, tabungan dan pertanian. Selain pegawai negeri juga para petani perlu dibantu karena mereka makin menderita karena tekanan para pengijon. Ia juga menganjurkan mengubah bank tersebut menjadi koperasi. Di samping itu ia pun mendirikan lumbung-lumbung desa yang menganjurkan para petani menyimpan pada musim panen dan memberikan pertolongan pinjaman padi pada musim paceklik. Ia pun berusaha menjadikan lumbung-lumbung itu menjadi koperasi kredit padi. Tetapi pemerintah Belanda pada waktu itu berpendirian lain. bank pertolongan, tabungan dan pertanian dan lumbung desa tidak dijadikan koperasi tetapi pemerintah Belanda membentuk lumbung-lumbung desa baru, bank – bank desa , rumah gadai dan central kas yang kemudian menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI). Semua itu adalah badan usaha pemerintah dan dipimpin oleh orang-orang pemerintah.<sup>2</sup>

Dalam usaha pemulihan krisis ekonomi Indonesia dewasa ini, sesungguhnya koperasi mendapatkan peluang (*opportunity*) untuk tampil lebih eksis. Krisis ekonomi yang diawali dengan krisis nilai tukar dan kemudian membawa krisis hutang luar negeri, telah membuka mata semua pemerhati ekonomi bahwa "fundamental ekonomi" yang semula diyakini kesahihannya, ternyata hancur lebur. Para pengusaha besar konglomerat dan industri manufaktur yang selama ini diagung-agungkan membawa pertumbuhan

---

<sup>2</sup> Ibid, h. 18



ekonomi yang pesat pada rata-rata 7% pertahun, ternyata hanya merupakan wacana. Sebab, ternyata kebesaran mereka hanya ditopang oleh hutang luar negeri sebagai hasil perkoncoan dan praktik mark-up ekuitas, dan tidak karena variabel endogenous (yang tumbuh dari dalam).<sup>3</sup>

Setelah dicanangkan oleh pendiri Negara kita, bahwa koperasi merupakan lembaga ekonomi yang cocok dengan spirit masyarakatnya, yaitu azas kekeluargaan. Bahkan disebutkan oleh Hadhikusuma.<sup>4</sup> Kekeluargaan adalah azas yang memang sesuai dengan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia dan telah berurat akar dalam jiwa bangsa Indonesia. Namun sampai saat ini dalam kenyataannya peran koperasi untuk berkontribusi dalam perekonomian Indonesia belum mencapai taraf signifikan. Banyaknya masalah yang menghambat perkembangan koperasi di Indonesia menjadi problematik yang secara umum masih dihadapi.

Citra koperasi di masyarakat saat ini identik dengan badan usaha marginal, yang hanya bisa hidup bila mendapat bantuan dari pemerintah. Hal ini sebenarnya tidak sepenuhnya benar, karena banyak koperasi yang bisa menjalankan usahanya tanpa bantuan pemerintah. Tantangan koperasi ke depan sebagai badan usaha adalah harus mampu bersaing secara sehat sesuai etika dan norma bisnis yang berlaku.

<sup>3</sup> Manurung, "Perkoperasian Di Indonesia: Masalah, Peluang dan Tantangannya di Masa Depan", (Economics e-Journal, 28 Januari, 2000)

<sup>4</sup> Hadhikusuma Haeruman, "Peningkatan Daya Saing Industri Kecil untuk Mendukung Program PEL". Makalah Seminar Peningkatan Daya Saing. (Graha Sucofindo : Jakarta, 2000), h. 20.

Tantangan bagi dunia usaha, terutama pengembangan Usaha Kecil Menengah (UKM), mencakup aspek yang luas, antara lain : peningkatan kualitas SDM dalam hal kemampuan manajemen, organisasi dan teknologi, kompetensi kewirausahaan, akses yang lebih luas terhadap permodalan, informasi pasar yang transparan, faktor input produksi lainnya, dan iklim usaha yang sehat yang mendukung inovasi, kewirausahaan dan praktek bisnis serta persaingan yang sehat.<sup>5</sup>

Intinya koperasi adalah badan usaha yang otonom. Problemnya adalah otonomi koperasi sejauh ini menjadi tanda tanya besar. Karena bantuan pemerintah yang begitu besar menjadikan otonomi koperasi sulit terwujud. Dalam dataran konsepsional otonomi koperasi juga mengandung implikasi bahwa badan usaha koperasi seharusnya lepas dari lembaga pemerintah, artinya organisasi koperasi bukan merupakan lembaga yang dilihat dari fungsinya adalah alat administrasi langsung dari pemerintah, yang mewujudkan tujuan-tujuan yang telah diputuskan dan ditetapkan oleh pemerintah.<sup>6</sup>

Masalah mutu sumberdaya manusia pada berbagai perangkat organisasi koperasi menjadi masalah yang menonjol dan mendapat sorotan. Subyakto<sup>7</sup> mempunyai pandangan bahwa, kendala yang sangat mendasar dalam pemberdayaan koperasi dan usaha kecil adalah masalah

<sup>5</sup> Ibid, h. 22.

<sup>6</sup> Rozi dan Hendri, *Kapan dan Bilamana Berkoperasi*, (Riau : Unri Press, 1997), h. 32.

<sup>7</sup> Subyakto, *"Mutu Layanan dalam Perilaku Organisasi Koperasi"*, ( Jakarta : Raja Grafindo, 1996), h. 36.







sumberdaya manusia. Pengurus dan karyawan secara bersama-sama ataupun saling menggantikan menjadi pelaku organisasi yang aktif, dan menjadi *front line staff* dalam melayani anggota koperasi.

Keadaan saling menggantikan seperti itu, banyak terjadi dalam praktik manajemen koperasi di Indonesia. Kinerja *front line staff* memiliki dampak terhadap kepuasan pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan pengembangan koperasi, antara lain adalah anggota sebagai pemilik dan pemanfaat, pemerintah sebagai pembina serta pihak mitra bisnis yang berperan sebagai pemasok, distributor, produsen, penyandang dana dan lain sebagainya.

Koperasi merupakan lembaga yang harus dikelola sebagaimana layaknya lembaga bisnis. Di dalam sebuah lembaga bisnis diperlukan sebuah pengelolaan yang efektif dan efisien yang dikenal dengan manajemen. Demikian juga dalam badan usaha koperasi, manajemen merupakan suatu hak yang harus ada demi terwujudnya tujuan yang diharapkan.

Prof. Ewell Paul Roy yang dikutip Hendrojogi mengatakan bahwa manajemen koperasi melibatkan 4 (empat) unsur yaitu: anggota, pengurus, manajer, dan karyawan. Seorang manajer harus bisa menciptakan kondisi yang mendorong para karyawan agar mempertahankan produktivitas yang tinggi. Karyawan merupakan penghubung antara manajemen dan anggota pelanggan.<sup>8</sup>

Sistem manajemen di lembaga koperasi harus mengarah kepada manajemen partisipatif yang di dalamnya terdapat kebersamaan, keterbukaan,

<sup>8</sup> Hendrojogi, *Koperasi: Azas-azas, Teori dan Praktek*, (Jakarta : RajaGrafindo, 1997), h. 23.



sehingga setiap anggota koperasi baik yang turut dalam pengelolaan (kepengurusan usaha) ataupun yang di luar kepengurusan (anggota biasa), memiliki rasa tanggung jawab bersama dalam organisasi koperasi.<sup>9</sup>

Gopnar yang dikutip Hendar dan Kusnadi mengatakan bahwa manajemen koperasi pada dasarnya dapat ditelaah dan tiga sudut pandang, yaitu organisasi, proses, dan gaya.<sup>10</sup>

Dari sudut pandang organisasi, manajemen koperasi pada prinsipnya terbentuk dan tiga unsur: anggota, pengurus, dan karyawan. Dapat dibedakan struktur atau alat perlengkapan organisasi yang sepihak adalah sama yaitu: rapat anggota, pengurus, dan pengawas. Untuk itu, hendaknya dibedakan antara fungsi organisasi dengan fungsi manajemen. Unsur pengawas seperti yang terdapat pada alat perlengkapan organisasi koperasi, pada hakekatnya adalah merupakan perpanjangan tangan dan anggota, untuk mendampingi pengurus dalam melakukan fungsi kontrol sehari-hari terhadap jalannya roda organisasi dan usaha koperasi. Keberhasilan koperasi tergantung pada kerjasama ketiga unsur organisasi tersebut dalam mengembangkan organisasi dan usaha koperasi, yang dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada anggota.

Dan sudut pandang proses, manajemen koperasi lebih mengutamakan demokrasi dalam pengambilan keputusan. Istilah satu orang satu suara (*one*

<sup>9</sup> Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik, *Dinamika Koperasi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), h. 17.

<sup>10</sup> Hendar dan Kusnadi, *Ekonomi Koperasi untuk Perguruan Tinggi*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1999), h. 27.



*man one vote*) sudah mendarah daging dalam organisasi koperasi. Karena itu, manajemen koperasi ini sering dipandang kurang efisien, kurang efektif, dan sangat mahal.

Terakhir, ditinjau dari sudut pandang gaya manajemen (*management style*), manajemen koperasi menganut gaya partisipatif (*participation management*), di mana posisi anggota ditempatkan sebagai subjek dan manajemen yang aktif dalam mengendalikan manajemen perusahaannya.

Untuk mewujudkan operasinya sebuah badan usaha memerlukan beberapa faktor yaitu tenaga kerja, modal dan keahlian. Ketiga faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dan di antara ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan hal yang terpenting, karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di dalam organisasi.

Sumber-sumber tersebut harus digerakkan secara efektif, guna mencapai hasil (output) yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya usaha yang didukung oleh semua pihak secara organisasi baik dari pihak manajemen maupun dari pihak karyawan. Pihak manajemen dalam hal ini, perlu melakukan terobosan-terobosan baru untuk menggerakkan sumber daya manusia, karena betapapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak



berdaya guna tanpa didukung sumber daya manusia yang handal. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapat pengelolaan yang seksama.<sup>11</sup>

Untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan di antaranya adalah disiplin kerja dan kompensasi. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.<sup>12</sup>

Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Di samping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.<sup>13</sup>

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil judul yang berkaitan dengan **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.**

<sup>11</sup> Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo. 2002), h. 24.

<sup>12</sup> Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001), h.74.

<sup>13</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009 ), h. 256.



## B. Perumusan Masalah

### 1. Identifikasi Masalah

#### a. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini di kategorikan ke dalam wilayah kajian tentang Manajemen Sumber Daya Insani yang di fokuskan pada Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yakni dengan mencari apakah ada pengaruh antara Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

#### c. Jenis Masalah

Jenis masalah yang dibahas adalah pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- a. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.
- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.





- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Akademik dan Peneliti
  - 1) Penelitian ini diharapkan mampu untuk memperkaya khasanah penelitian dan dapat memperluas cakrawala pengetahuan peneliti.
  - 2) Sebagai suatu perwujudan dalam sumbangsih pikiran bagi IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya bidang Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syari'ah.
- b. Bagi Koperasi Al – Ikhlas
  - 1) Dapat memberikan informasi yang berharga bagi pihak Koperasi Al – Ikhlas dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
  - 2) Dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak Koperasi Al – Ikhlas agar lebih meningkatkan kedisiplinan dan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sehingga karyawan



bisa meningkatkan kinerjanya, guna mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Pada penelitian ini akan ditulis sistematika penelitian sebagai berikut:

Pada bab I tentang pendahuluan yang berisi permasalahan penelitian yang meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Pada bab II tentang tinjauan pustaka yang di dalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain menjelaskan tentang:

1. Konsep disiplin kerja meliputi pengertian disiplin kerja, indikator-indikator kedisiplinan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, tujuan sanksi-sanksi disiplin, pelaksanaan disiplin kerja, dan kedisiplinan dalam pandangan islam.
2. Konsep kompensasi meliputi pengertian kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, tujuan manajemen kompensasi, pengaruh lingkungan eksternal pada kompensasi, pengaruh lingkungan internal pada kompensasi, tahapan menetapkan kompensasi, sistem kompensasi, dan kompensasi dalam pandangan islam.



3. Konsep kinerja meliputi pengertian kinerja, jenis-jenis kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja (performance appraisal), isi penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, tolak ukur penilaian kinerja, balanced scorecard, dan kinerja dalam pandangan islam.
4. Koperasi yang meliputi pengertian koperasi, prinsip koperasi, landasan koperasi, fungsi dan peran koperasi, manfaat koperasi, ciri-ciri koperasi, dan arti lambang koperasi.

Selain mengemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, dalam bab ini juga mengemukakan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Pada bab III tentang metodologi penelitian yang di dalamnya terdapat proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Meliputi, waktu dan lokasi penelitian, jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, instrumen penelitian, teknik (teknik pengumpulan data dan teknik analisis data).

Bab IV merupakan hasil penelitian yang meliputi hasil-hasil yang diperoleh dari lapangan mengenai metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam bab ini. Hasil penelitian lapangan meliputi : Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) Al – Ikhlas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Cirebon.

Bab V adalah penutup dari bab sebelumnya yang meliputi kesimpulan, berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah dan saran yang berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang telah diteliti sesuai dengan hasil kesimpulan yang diperoleh.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta : Granit
- Ahadiyah, Munika Lailatul. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang*. Skripsi.
- Anoraga, Panji dan Widiyanti, Ninik. 1992. *Dinamika Koperasi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aziz, Abdul. 2008. *Ekonomi Islam; Analisis Mikro & Makro*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Benardin, John H. dan Joyce E.A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: Graw-Hill
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself Management Skills*. Dalam 24 jam. Jakarta : Prenada
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunitas, Ekonomi, dan Kebajikan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- \_\_\_\_\_. 2008. *Penelitian Kualitatif (Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya)*, Jakarta : Prenada Media Group
- Daniel, Moehar. 2001. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Djazh, Dahlan. 1980. *Pengetahuan Koperasi*. Jakarta: PN Balai Pustaka  
Dokumen KPRI Al-ikhlas

Ellitan, Lena dan Lina Anatan. 2009. *Manajemen Inovasi. Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia*. Bandung : Alfabeta

Haeruman, Hadhikusuma. 2000. "Peningkatan Daya Saing Industri Kecil untuk Mendukung Program PEL". *Makalah Seminar Peningkatan Daya Saing*. Jakarta Graha Sucofindo

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Hendar dan Kusnadi. 1999. *Ekonomi Koperasi untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Hendrojogi. 1997. *Koperasi: Azas-azas, Teori dan Praktek*. Jakarta : RajaGrafindo

<http://www.g-excess.com/3671/pengertian-koperasi-prinsip-peran-dan-manfaat-koperasi/>.diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22

<http://www.g.com/> Pengertian Koperasi, Prinsip, Peran, dan Manfaat Koperasi Posted by admin on 06 April 2012/.diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22

<http://bloguli.wordpress.com/2010/09/24/landasan-koperasi/> diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22

[http://bloguli.wordpress.com/Artikel Koperasi](http://bloguli.wordpress.com/Artikel-Koperasi). Rabu, Juli 15, 2009 Posted by admin Ahmad Kodri/ diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22

<http://www.g-excess.com/3671/pengertian-koperasi-prinsip-peran-dan-manfaat-koperasi/>.diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22

<http://anindyaditakhoirina.wordpress.com/2012/01/12/ciri-ciri-koperasi-dan-badan-usaha-koperasi/> diakses pada 6 april 2012.pukul 20.22.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Koperasi>.pada 2 april 2012 pukul 06.26

<http://java-wira-oke.blogspot.com/2010/05/upah-dalam-islam.html>. diakses pada 20 April 2012, pada pukul 20.40.

Keith, Davis. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Manurung. 28 Januari, 2000 “*Perkoperasian Di Indonesia: Masalah, Peluang dan Tantangannya di Masa Depan*”. Economics e-Journal.
- Moheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Competency Based Human Resouce Management*. Bandung : Ghalia Indonesia Anggota IKAPI
- Mulyana, Deddy. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Paradigma Baru. Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Narmodo, Hernowo & M. Farid Wajdi. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, Thesis, tidak dipublikasikan
- Nasehuddien, Toto Syatori. 2008. *Metodologi Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Cirebon: Departemen Agama RI STAIN Cirebon
- Nasution, M. N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*, Edisi Kedua. Bogor : Ghalia Indonesia
- P. Siagian, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Internasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Rees, David & Richard McBain. 2007. *People Management Teori & Strategi (Tantangan dan Peluang)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Riduwan dan Akdon. 2006. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_ dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistik untuk Penelitian (Pendidikan ,Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis)*. Bandunng: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. dkk. 2011. *Corporate Performance Management, dari Teori ke Praktik, Solusi Tepat dan Mudah Memajukan Perusahaan dengan Menilai Kinerja Perusahaan*. Bogor : Ghalia Indonesia Anggota IKAPI



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Rozi dan Hendri. 1997. *Kapan dan Bilamana Berkoperasi*. Riau : Unri Press
- Saepudin. 2007. *Pengaruh Teknik Kepemimpinan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Sekabupaten Kuningan*, Skripsi. Cirebon: Program Pasca Sarjana STAIN Cirebon
- Saksono, Slamet. 1989. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius
- Salam Dz, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon : STAIN Press
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMA
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis. (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- S. Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Suad, Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Subyakto. 1996. *"Mutu Layanan dalam Perilaku Organisasi Koperasi"*. Jakarta : Raja Grafindo
- Sulistiyan Rosidah, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Taufiq, Ali Muhammad. 2004. *Praktik Manajemen Berbasis Al-Qur'an*. Jakarta : Gema Insani
- Timpe, A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Memimpin Manusia*. Jakarta : Kelompok Gramedia Anggota IKAPI
- Tunggal, Amin Widjaja. 2002. *Akuntansi Untuk Koperasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumunkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia

Usmara. 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books

Wijaya, Tony. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Wursono. 1985. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: Pustaka Dian

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung: Diterbitkan atas kerja sama Sekolah Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia dengan CV ALfabeta

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan Teori – Aplikasi*. Jakarta : Bumi Aksara